ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಮೂಲಕ ಶಿಕ್ಷಣ

ಈ ಲೇಖನ ಸರಣಿಯು ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕೆಲವು ಪ್ರಮುಖ ಸಾಮಾಜಿಕ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರೀಯ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದಿಂದ ಪರಿಶೀಲಿಸುತ್ತದೆ. ಇವು ಸಮಕಾಲೀನ ಜಗತ್ತನ್ನು ಬಹು ದೂರಗಾಮಿ ಪರಿಣಾಮಗಳ ಮೂಲಕ ರೂಪುಗೊಳಿಸುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ, ಅವುಗಳನ್ನು ಬುನಾದಿಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳು ಎನ್ನಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇಂದು ನಾವು ಸ್ಪರ್ಶಿಸುವ ಯಾವುದೇ ವಿಷಯವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡರು, ಬಹುತೇಕ ಅವು ಎಲ್ಲವೂ ಸರಳತೆಯಿಂದ ಸಂಕೀರ್ಣ ಸಮಾಜಗಳ ಕಡೆಗೆ ನಡೆದ ಚಲನೆಯಾಗಿದ್ದು ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ಹಾಗೂ ಸರಕು ವಿನಿಮಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಿಂದ ಬದಲಾವಣೆಯತ್ತ ಸಂಭವಿಸಿದ ನಡಿಗೆಯಾಗಿದೆ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸುವುದು ಪ್ರಯೋಜಕವಾಗಬಹುದು. ಶಿಕ್ಷಣದಲ್ಲಿನ ಬಹುತೇಕ ಪ್ರಮುಖ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಳು ಇವನ್ನು ಅಭಿವ್ಯಕ್ತಿಸುತ್ತವೆ ಇಲ್ಲವೆ ಒಂದಲ್ಲ ಒಂದು ರೀತಿ ಅವುಗಳೊಡನೆ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿವೆ. ಪ್ರಸ್ತುತ ಲೇಖನದಲ್ಲಿ ನಾನು ಶಿಕ್ಷಣದ ಮೇಲೆ ಬಹುಮುಖಿ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರಿದ ಮತ್ತೊಂದು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಲು ಆಶಿಸಿದ್ದೇನೆ: ಅದು ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಉಗಮ ಹಾಗೂ ಅವುಗಳ ಉಪಯುಕ್ತತೆ, ಅವು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಈ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಮಾಡುವ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು.

ಈ ಔಪಚಾರಿಕ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಿಂದಾಗಿ, ಲಕ್ಷಾಂತರ ಮಕ್ಕಳು ಪ್ರಮಾಣಿತ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆಯುವುದಕ್ಕೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಬೃಹತ್ ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಲು ಅವಕಾಶವಾಗಿರುವುದೇ ಅಲ್ಲದೆ, ಶಾಲೆಗಳ ನಡುವೆ ಸಮನ್ವಯಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶ ನೀಡುತ್ತದೆ. ಇದೇ ಹೊತ್ತಿಗೆ ಬೇಸರ ಮೂಡಿಸುವ ದಿನನಿತ್ಯದ ಮಾಮೂಲಿ ಕೆಲಸಗಳು ನನ್ನ ಚೈತನ್ಯವನ್ನು ಕುಂದಿಸುತ್ತಿರುವ ಬಗ್ಗೆ ಗೊಣಗುವಂತೆ ಮಾಡುತ್ತದೆ, ವೇಳಾಪಟ್ಟಿಯ ಗಡಿಯಾರಕ್ಕೆ ಬಂಧಿತವಾದ ವಿಷಯಗಳ ಲಯಬದ್ಧತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಉತ್ಸುಕನಾಗಿರಲು ಮತ್ತು 8.40 ರಿಂದ 9.20 ಗಣಿತ, 9.20 ರಿಂದ ಚರಿತ್ರೆ, 10.00 ರಿಂದ ಭೌತಶಾಸ್ತ್ರದ ಕಲಿಕೆಗೆ ಸ್ಫೂರ್ತಿ ಹೊಂದಿರಲು ಅದು ಬಲವಂತ ಮಾಡುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ನನ್ನ ಬದುಕಿನಲ್ಲಿ ಅಧಿಕೃತ ಎನ್ನುವುದು ಏನಾದರೂ ಇದೆಯೇ ಎನ್ನುವ ಪ್ರಶ್ನೆಯನ್ನು ಕೇಳುವ ಹಾಗೆ ನನ್ನನ್ನು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು

ಉದ್ದೇಶಪೂರ್ವಕ ಮತ್ತು ಪ್ರಜ್ಞಾಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ರೂಪಿಸಿದ ನಿಯಮಗಳು, ಸಂಸ್ಕೃತಿ ಮತ್ತು ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಹಾಗೂ

ಅದನ್ನು ಪ್ರಜ್ಞಾಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸಲಾಗುವ ಹಾಗೂ ನಿಯಂತ್ರಿಸಲಾಗುವವೇ ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು. ಕುಟುಂಬವೆಂಬುದು ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲ. ಕುಟುಂಬ ಕೂಡ ಅದರದ್ದೇ ಆದ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ ಮತ್ತು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸದ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಆದರೆ, ಇವು ತಲೆಮಾರುಗಳಿಂದ ಮತ್ತು ಶತಮಾನಗಳಿಂದ ಕ್ರಮೇಣವಾಗಿ ಕಾಲದ ಹೊಡೆತ ಹಾಗೂ ಪಾಠಗಳಿಂದ ರೂಪುಗೊಂಡಿರುತ್ತವೆ. ಕುಟುಂಬಗಳು ಮುಂದಿನ ಪೀಳಿಗೆಗೆ ನೇರವಾಗಿ ಮತ್ತು ಅಪರೋಕ್ಷವಾಗಿ ಕಲಿಸಲು ಯತ್ನಿಸುತ್ತಿರುವ ರೂಢಿಗಳು, ಸಂಪ್ರದಾಯ ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಕೃತಿಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಮೂಲವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತವೆ. ಆದರೆ, ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ತಮ್ಮ ಗುರಿ ಕುರಿತು ಹಾಗೂ ಈ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಬಳಸುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ನಿಯಮಗಳು ಯಾವುವು ಎನ್ನುವ ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಸ್ಪಷ್ಟತೆ ಹೊಂದಿರುತ್ತವೆ. ಗುರುಕುಲಗಳು ಕೌಟುಂಬಿಕ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ಆಧರಿಸಿರಬಹುದಾದರೂ, ಬಹುತೇಕ ಸಮಕಾಲೀನ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳೆ. ಹೀಗಾಗಿ, ಬೇರೆ ರೀತಿಯ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸ್ವರೂಪಕ್ಕೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ, ಬೇರೆ ಯಾವುದೇ ಅನುಕೂಲ, ಅಂಥದ್ದು ಇದೆ ಎನ್ನುವುದಾದರೆ, ಇದೆಯೇ ಎಂದು ಕೇಳುವುದು ಸಮಂಜಸ. ಅವುಗಳ ಯಶಸ್ಸು ಮತ್ತು ಸಾರ್ವತ್ರಿಕ ಇರುವಿಕೆಯನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗಿದೆ.

ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ಜರ್ಮನಿಯ ವಿದ್ವಾಂಸ ಮಾಕ್ಸ್ ವೆಬರ್ (Max Weaber 1864-1920) ಚೆನ್ನಾಗಿ ವಿವರಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಅವರ ಪ್ರಕಾರ, ಇಂಥ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು "ಅಧಿಕಾರಶಾಹಿಗಳು" ಆದರೆ, ಅವುಗಳನ್ನು ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರವಲ್ಲದೆ, ಖಾಸಗಿ ಕಂಪನಿಗಳು ಹಾಗೂ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳು, ಶಾಲೆಗಳು ಹಾಗೂ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳಲ್ಲೂ ನೋಡಬಹುದಿತ್ತು. ವೆಬರ್ ಪ್ರಕಾರ, ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಅಥವಾ ಅಧಿಕಾರಶಾಹಿಗಳು ತಲೆಯೆತ್ತಲು ಕಾರಣವೇನೆಂದರೆ, ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದ ಹಾಗೂ ಸಂಕೀರ್ಣ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸುವಲ್ಲಿ ಅವು ಹೆಚ್ಚು ಸಮರ್ಥವಾಗಿರುತ್ತವೆ, ಅದರಲ್ಲೂ ಅಂಥ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತೆ ಮತ್ತೆ ಪುನರಾವರ್ತಿಸಬೇಕಾದ ಸಂದರ್ಭಗಳು ಇರುವಾಗ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಗುರುಕುಲಗಳಲ್ಲಿರುವಂತೆ 30-40 ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಕೌಟುಂಬಿಕ ಮಾದರಿಯು ಸಮರ್ಥವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಬಲ್ಲದು. ಆದರೆ, ಒಂದು ಕುಟುಂಬವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಿದಂತೆ 500 ಅಥವಾ 7,000 ರಷ್ಟು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿರುವ, ಬೃಹತ್ ಸಮಕಾಲೀನ ಶಾಲೆಗಳ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳನ್ನು ಕಲಿಕೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಲು ಹಾಗೂ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸವನ್ನು ಬೇರೆಯದೇ ಆದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದು, ಅವುಗಳ ವಿಶಿಷ್ಟ ಲಕ್ಷಣಗಳು ಕೆಳಗಿನಂತಿವೆ:

1. ಕೆಲಸವನ್ನು ಸಣ್ಣ ಘಟಕಗಳಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸುವುದು

ಕುಟುಂಬ ಇಲ್ಲವೇ ಗುರುಕುಲದಲ್ಲಿ ನಾನಾ ವಯೋಮಾನದ 10 ರಿಂದ 15 ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳನ್ನು ಒಟ್ಟಿಗೆ ಇರಿಸಿಕೊಂಡು, ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಶಿಕ್ಷಣ ನೀಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತಿತ್ತು. ಆದರೆ, 500 ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಒಟ್ಟಿಗೆ ಇರಿಸಿಕೊಂಡು ಶಿಕ್ಷಣ ಕೊಡುವುದು ಕಠಿಣವಾಗಿತ್ತು. ಹೀಗಾಗಿ, ಅವರನ್ನು ನಾನಾ ವಯೋಮಾನದ ಇಲ್ಲವೇ ಜ್ಞಾನದ ಮಟ್ಟಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ವಿಭಜಿಸಿದಲ್ಲಿ, ಅವರಿಗೆ ಕಲಿಸುವುದು ಸುಲಭವಾಯಿತು. ಇದರಿಂದ ಶಾಲೆಯು ನಾನಾ ತರಗತಿಗಳಾಗಿ ವಿಭಜಿಸಲಾಯಿತು. ಏನನ್ನು ಕಲಿಸಬೇಕಿದೆಯೋ ಅದನ್ನು ಕೂಡ ನಾನಾ ವಿಷಯಗಳನ್ನಾಗಿ ವಿಭಜಿಸಿ, ಪ್ರತಿ ವಿಷಯವನ್ನು ಬೇರೆಬೇರೆ ಶಿಕ್ಷಕರಿಂದ ಕಲಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿತು. ಇದರಿಂದ ಶಿಕ್ಷಕರ ಕೆಲಸಗಳು ಸುಲಭವಾಯಿತು. ಏಕೆಂದರೆ, ಅವರು ಎಲ್ಲ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವ ಅವಶ್ಯಕತೆಯಿರಲಿಲ್ಲ. ಬದಲಿಗೆ, ಒಂದು ಅಥವಾ ಎರಡು ವಿಷಯಗಳಲ್ಲಿ ಪರಿಣತಿ, ವಿಶೇಷ ಜ್ಞಾನ ಗಳಿಸಿದರೆ ಸಾಕಾಗಿತ್ತು.

2. ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ನಿರ್ಮಾಣ

ಮೇಲೆ ಸೂಚಿಸಿದ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಲು 'ಕೆಲಸ'ವನ್ನು ಒಂದು ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಂತೆ ಚಿಂತಿಸುವ ವ್ಯಕ್ತಿಯೊಬ್ಬರ ಅವಶ್ಯಕತೆಯಿತ್ತು. ಒಂದಕ್ಕೊಂದು ಸಂಬಂಧವಿರುವ ಎಲ್ಲ ಕಾರ್ಯಗಳ ಹರಿವು ಇರಬೇಕಾಗಿತ್ತು. ಒಂದನೇ ತರಗತಿಯಲ್ಲಿ ಮಕ್ಕಳು ಏನು ಕಲಿಯಬೇಕು, ಬಳಿಕ ಎರಡು, ನಂತರ ಉಳಿದ ತರಗತಿಗಳಲ್ಲಿ ಏನು ಕಲಿಯಬೇಕು ಎಂದು ಚಿಂತಿಸುವ ಹಾಗೂ ಪಠ್ಯಕ್ರಮವು ಪರಸ್ಪರ ಸಂಬಂಧವಿದೆಯೇ ಎಂದು ಖಚಿತಪಡಿಸುವ ಯಾರಾದರೊಬ್ಬರು ಇರಬೇಕಾಗಿತ್ತು. ಎಲ್ಲವನ್ನೂ ಒಬ್ಬರು ಇಲ್ಲವೇ ಇಬ್ಬರು ಶಿಕ್ಷಕರು ಕಲಿಸುವ ಸಣ್ಣ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಇದರ ಅಗತ್ಯವಿರಲಿಲ್ಲ. ಏಕೆಂದರೆ, ಎಲ್ಲ ಜಬಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನೂ ಆ ಶಿಕ್ಷಕರೇ ನಿರ್ಧಾರ ಮಾಡಿಕೊಂಡು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದರು. ಆದರೆ, ದೊಡ್ಡ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರಜ್ಞಾಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ಯೋಚಿಸಿ ಮತ್ತು ನಿರಂತರವಾಗಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಿ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮಾಡಬೇಕಾದ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇತ್ತು.

3. ಸ್ಪಷ್ಟ ನಿಯಮಗಳು

ಒಬ್ಬರೊಡನೊಬ್ಬರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು ಹೇಗೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಕಲಿಯಲು ಒಂದು ಕುಟುಂಬ ಇಲ್ಲವೇ ಸಣ್ಣ ಗುಂಪಿನ ಜನಾನುಭವ ಇದ್ದರೆ ಸಾಕೆನಿಸಿತ್ತು. ಆದರೆ, ಶಿಕ್ಷಕನೊಬ್ಬ ಹತ್ತು ತರಗತಿಗಳಿರುವ ಶಾಲೆಯನ್ನು ಸೇರಿದ್ದು, ಅವನಿಗೆ ಆ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಅಪರಿಚಿತವಾಗಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಐದನೇ ತರಗತಿಯಲ್ಲಿ ತನಗೆ ಯಾವುದರಲ್ಲಿ ಆಸಕ್ತಿ ಇದೆಯೊ ಅದನ್ನೇ ಕಲಿಸಲು ಯತ್ನಿಸಿದಲ್ಲಿ, ಆರನೇ ತರಗತಿ ಮಾತ್ರವಲ್ಲದೆ ನಾಲ್ಕನೇ ತರಗತಿಯ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಹಾಗೂ

ಶಿಕ್ಷಕರಿಂದಲೂ ದೂರುಗಳು ಬರಲಾರಂಭಿಸುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಇತ್ತು. ಸುಗಮ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ನಾಲ್ಕನೇ ತರಗತಿಯಲ್ಲಿ ಏನು ಕಲಿಸಬೇಕು, ಐದನೇ ತರಗತಿಯಲ್ಲಿ ಏನು ಹಾಗೂ ಆರನೇ ತರಗತಿಯಲ್ಲಿ ಏನು ಕಲಿಸಬೇಕು ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ನಿಗದಿಪಡಿಸುವುದು ಮುಖ್ಯವಾಗಿತ್ತು. ಒಂದು ಸಂಕೀರ್ಣ ಸಮಾಜವು ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಾದರೆ ನಿಯಮಗಳು ಮುಖ್ಯವಾಗಿರುವುದಲ್ಲದೆ ಸಂಬಂಧಿತ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ತಿಳಿದಿರುವ ಅಗತ್ಯವಿತ್ತು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಶಿಕ್ಷಕಿಯೊಬ್ಬರು ಒಂದನೇ ತರಗತಿಯಲ್ಲಿ ಅಕ್ಷರಮಾಲೆಯನ್ನು ಕಲಿಸಬೇಕಿಲ್ಲ ಎಂದು ತನ್ನಷ್ಟಕ್ಕೆ ತಾನೇ ನಿರ್ಧರಿಸುವಂತಿರಲಿಲ್ಲ. ಎರಡನೇ ತರಗತಿಯಲ್ಲಿ ಏನು ಕಲಿಸಬೇಕು ಎನ್ನುವುದು ಹಿಂದಿನ ವರ್ಷ ಏನು ಕಲಿಸಲಾಗಿದೆ ಎನ್ನುವುದರ ಮೇಲೆ ಆಧಾರಿತವಾಗಿದ್ದು ನಿರ್ಧರಿಸಿದ್ದನ್ನೇ ಕಲಿಸಬೇಕು ಎಂದು ಹೇಳುವ ನಿಯಮಗಳಿದ್ದವು. ಇಂಥ ಔಪಚಾರಿಕ ನಿಯಮಗಳು ಹಿಂಸಕರವಾಗಿದ್ದರೂ, ಭಾರಿ ಪ್ರಮಾಣದ ಮತ್ತು ಸಂಕೀರ್ಣ ಸಂಸ್ಥೆಯೊಂದರ ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಇದು ಖಂಡಿತವಾಗಿಯೂ ಅಗತ್ಯವಿತ್ತು. ಈ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಇಷ್ಟಬಂದಂತೆ ಬದಲಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿರಲಿಲ್ಲ ಹಾಗೂ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆ ಇರುವಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರ ಮತ್ತು ಸಮನ್ವಯಕ್ಕೆ ಇವು ನೆರವಾಗುತ್ತಿದ್ದವು.

4. ಸಾಕ್ಷರತೆ

ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಲಿಖಿತ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಇಳಿಸುವುದು ಸಣ್ಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿರುವವರಿಗೆ ಅಸಂಗತವಾಗಿತ್ತು. ಅಲ್ಲಿ ಏನು ಮಾಡಬೇಕು ಮತ್ತು ಏನನ್ನು ಮಾಡಬಾರದು ಎನ್ನುವುದು ಎಲ್ಲರಿಗೂ ತಿಳಿದಿತ್ತು ಹಾಗೂ ಒಂದು ವೇಳೆ ಯಾರಿಗಾದರೂ ಗೊತ್ತಿಲ್ಲದೆ ಇದ್ದಲ್ಲಿ, ಅದನ್ನು ಸುಲಭವಾಗಿ ಹೇಳಬಹುದಿತ್ತು. ಒಬ್ಬರು ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳೇನಾದರೂ ಉದ್ಭವಿಸಿದಲ್ಲಿ, ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಮಾಡಲು ಸುಲಭವಾಗಿತ್ತು. ಆದರೆ, ಸಂಸ್ಥೆಯೊಂದರ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ವಿಸ್ತಾರವಾದಾಗ, ಇದರಿಂದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಸೃಷ್ಟಿಯಾದವು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಎಲ್ಲ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ನಾನೊಬ್ಬನೆ ಪಾಠ ಮಾಡಬೇಕಿರುವಾಗ ಏನು ಕಲಿಸಬೇಕು ಎನ್ನುವ ಚಿತ್ರಣ ಮನಸ್ಸಿನಲ್ಲಿಯೇ ಇರುವುದರಿಂದ, ವೇಳಾಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ಬರೆಯಬೇಕಾದ ಅಗತ್ಯ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಆದರೆ, ನಾನು ಹತ್ತರಿಂದ ಹನ್ನೆರಡು ಶಿಕ್ಷಕರು ಇರುವ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿದಿನ ನಾಲ್ಕು ಗಂಟೆ ಕಲಿಸುತ್ತಿದ್ದರೆ, ವೇಳಾಪಟ್ಟಿಯೊಂದನ್ನು ರಚಿಸಿಕೊಂಡು, ಅದನ್ನು ಕಣ್ಣಿಗೆ ಕಾಣಿಸುವಂತೆ ಒಂದೆಡೆ ಅಂಟಿಸುವುದು ಒಳ್ಳೆಯದು. ಇಲ್ಲವಾದಲ್ಲಿ, ತಪ್ಪು ಗ್ರಹಿಕೆಯಿಂದ ಬೇರೆಯವರು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಿರುವ ತರಗತಿಗೆ ಹೋಗುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಒಂದು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ, ಸಾಕ್ಷರತೆ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟುಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಸಹ ನೆರವಾದವು. ನನಗೆ ಮತ್ತು ನನ್ನ ಸ್ನೇಹಿತನಿಗೆ 10.30ಕ್ಕೆ ಯಾವ ತರಗತಿ ಇದೆ ಎನ್ನುವ ಖಾತ್ರಿ ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ, ಲಿಖಿತ ವೇಳಾಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ನೋಡಿ ತಿಳಿಯಬಹುದು. ಬರವಣಿಗೆ ನಿಯಮಗಳಿಗೆ ಹಾಗೂ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ರಚಿಸುವವರಿಗೆ ಅಪಾರ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ನೀಡಿತು.

5. ಶ್ರೇಣಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ

ಕುಟುಂಬ, ಗುರುಕುಲ ಇಲ್ಲವೇ ಆಧುನಿಕ ಶಾಲೆ-ಯಾವುದೇ ಇರಲಿ, ಎಲ್ಲ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲೂ ಅಧಿಕಾರ ಎನ್ನುವುದು ಇರುತ್ತದೆ. ಅಧಿಕಾರ ಎನ್ನುವುದು ಪ್ರಾಯಶಃ ಸಾಮಾಜಿಕ ಜೀವನದ ಅಗತ್ಯ ಸ್ಥಿತಿ. ಏಕೆಂದರೆ, ನಮ್ಮ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವ ದಿಕ್ಕನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸಲು ನಾವು ಬಯಸುತ್ತೇವೆ ಹಾಗೂ ನಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಬಳಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವ ದಿಕ್ಕನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ, ಬೇರೆಡೆಗೆ ಸೆಳೆಯುವುದನ್ನು ವಿರೋಧಿಸುತ್ತೇವೆ. ಅಧಿಕಾರವಿಲ್ಲದೆ ಯಾವುದೇ ಸಂಸ್ಥೆ ಇರುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಸಣ್ಣ ಗುಂಪುಗಳಲ್ಲಿ ಅದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿಲ್ಲದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಒಳಹೊಕ್ಕಿರುತ್ತದೆ. ಆದರೆ, ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ಪಷ್ಟವಾದ ಶ್ರೇಣಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇದ್ದು, ಅಧಿಕಾರ ಚಲಿಸಬೇಕಾದ ದಿಕ್ಕನ್ನು ವಿಷದವಾಗಿ ವಿವರಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಒಂದು ಮಾದರಿ ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರವು ಮೇಲಿನವರಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರೀಕೃತಗೊಂಡಿರಲಿದ್ದು, ಅದನ್ನು ಎಲ್ಲರೂ ಪಾಲಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಯಾರು ಯಾರಿಗೆ ಉತ್ತರದಾಯಿಯಾಗಿರಬೇಕು ಎನ್ನುವುದೂ ಸೇರಿದಂತೆ, ಪಾತ್ರಗಳ ಸ್ಪಷ್ಟವಾದ ವಿಭಜನೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಔಪಚಾರಿಕ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಕರು ಪ್ರಾಚಾರ್ಯರಿಗೆ ಹಾಗೂ ಅವರು ಶಾಲಾ ಮಂಡಳಿಯ ಧರ್ಮದರ್ಶಿಗಳು ಇಲ್ಲವೇ ಕ್ಷೇತ್ರ ಶಿಕ್ಷಣಾಧಿಕಾರಿಗೆ ಉತ್ತರದಾಯಿಯಾಗಿ ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಕೆಳ ಹಂತದವರನ್ನು ಮೇಲಿನವರ ಉದ್ದೇಶ ಸಾಧನೆಗೆ ಬಳಸಲ್ಪಡುವ ಸಾಧನಗಳು ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಮೇಲಿನವರಿಂದ ಕೆಳ ಹಂತದವರ ನಿಯಂತ್ರಣ ಬಹಳ ಮುಖ್ಯ. ಏಕೆಂದರೆ, ಆಗ ಮಾತ್ರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮೇಲಿನವರು ಬಯಸಿದ ದಿಕ್ಕಿನಲ್ಲಿ ಹೋಗಲು ಸಾಧ್ಯ. ಒಂದು ವೇಳೆ ಕೆಳ ಹಂತದವರು ತಮಗಿಷ್ಟ ಬಂದ ದಿಕ್ಕಿನಲ್ಲಿ ಹೋದರೆ, ಸಂಸ್ಥೆ ಹಾಕಿಕೊಂಡ ಗುರಿಗಳು ತಪ್ಪಿಹೋಗುತ್ತವೆ. ಶ್ರೇಣಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಅದರಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರದ ಕೇಂದ್ರೀಕರಣದಿಂದಾಗಿ, ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿದ್ದು, ಅವು ವಿಸ್ತೃತವಾಗಿ ಹರಡಲು ಕಾರಣವಾಗಿದೆ.

6. ವಾಡಿಕೆಯ ಕೆಲಸ (Routinisation)

ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯ ನಾನಾ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿ, ನಂತರ ಅವುಗಳನ್ನು ದಿನನಿತ್ಯ ನಡೆಯಬೇಕಾದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಾಗಿ ವಿಭಜಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ದಿನನಿತ್ಯದ ವೇಳಾಪಟ್ಟಿಯೊಂದನ್ನು ತಯಾರಿಸಿ, ಇಡೀ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಮೂಲಕ ಶಿಕ್ಷಕರು ಹಾಗೂ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಹೆಚ್ಚು ಶ್ರಮ ಇಲ್ಲವೇ ಆತ್ಮಶೋಧನೆಯ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲದೆ, ತಾವೇನು ಮಾಡಬೇಕು ಎನ್ನುವುದನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಇದರಿಂದ ಕೆಲಸಗಳು ಸುಗಮವಾಗಿ ಮುಂದುವರೆಯುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ಈಗಾಗಲೇ ಯೋಜನೆಯೊಂದು ಸಿದ್ಧವಿರುವುದರಿಂದ, ಮುಂಬರುವ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ

ಯಾವುದೇ ಸಮಸ್ಯೆ ಉದ್ಭವಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ವಾಡಿಕೆಯ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಅಗತ್ಯವಾದ ಭಾವನಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ಬೌದ್ಧಿಕ ಪ್ರಯತ್ನ ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ಶೀಘ್ರವಾಗಿ ನೆರವೇರುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಶಿಕ್ಷಕರು ಮತ್ತು ಪ್ರಾಚಾರ್ಯರು ನಾನಾ ವಿಷಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಚರ್ಚಿಸಲು ಹಾಗೂ ಮುಖಾಮುಖಿಯಾಗಿ ಭೇಟಿಯಾಗಲು ಅವಕಾಶ ನೀಡುವ ಸಭೆಯನ್ನು ಪ್ರತಿ ಶನಿವಾರ ಮಧ್ಯಾಹ್ನಕ್ಕೆ ನಿಗದಿಗೊಳಿಸಬಹುದು. ಇದರಿಂದ ಎಲ್ಲರ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಅಡ್ಡಿಯುಂಟು ಮಾಡುವ ವಿಶೇಷ ಸಭೆಯ ಅಗತ್ಯ ಬರುವುದಿಲ್ಲ.

7. ಅವ್ಯೈಯಕ್ತಿಕತೆ (Impersonality)

ನಿತ್ಯಕ್ರಮದ ಜೊತೆಗೆ ತಳಕು ಹಾಕಿಕೊಂಡಿರುವಂಥದ್ದು-ಕೆಲಸವನ್ನು ಯಾವುದೇ ಭಾವನೆ ಇಲ್ಲದೆ ಹಾಗೂ ಅವ್ಯೈಯಕ್ತಿವಾಗಿ ಮಾಡುವಂತಹದು. ಕೆಲಸದ ಬಗ್ಗೆ ಭಾವೋದ್ವೇಗ ಇಲ್ಲವೇ ನಿರಾಶೆ ಆಗದಿದ್ದರೆ. ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸವನ್ನು ಸರಳವಾದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಉತ್ತರಪತ್ರಿಕೆಯನ್ನು ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಮಾಡುವಾಗ ನಾನು ಸಂತಸಪಟ್ಟರೆ ಇಲ್ಲವೆ ಹಿಂಸೆಗೊಳಗಾದರೆ, ಸಮತೋಲನವನ್ನು ಕಾಯ್ದುಕೊಳ್ಳಲು ಆಗಾಗ ಕೆಲಸವನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದ ಕೆಲಸ ಬಹು ನಿಧಾನವಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ನಾನು ಅದನ್ನು ದಿನನಿತ್ಯದ ಹಾಗೂ ಯಾಂತ್ರಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಯಾಗಿ ಭಾವಿಸಿದರೆ, ಉತ್ತರಪತ್ರಿಕೆಗಳ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನವನ್ನು ಶೀಘ್ರವಾಗಿ ಮುಗಿಸಿ, ಹೊರಡಬಹುದು. ಅವ್ಯೈಯಕ್ತಿಕತೆಯಿಂದ ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಬೇರೆ ಪ್ರಯೋಜನಗಳೂ ಆಗುತ್ತದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಯೊಂದರಲ್ಲಿನ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಸ್ಥಾನಗಳು ಮತ್ತು ಪಾತ್ರಗಳನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ತಳಕು ಹಾಕಲು ಅವಕಾಶ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಸರ್ಕಾರದ ಶಿಕ್ಷಣ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಕನದು ಮಂಜೂರಾದ ಹುದ್ದೆ. ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಬರಬಹುದು ಮತ್ತು ಹೋಗಬಹುದು. ಆದರೆ, ಮಂಜೂರಾದ ಹುದ್ದೆಗಳು ಶಾಶ್ವತವಾಗಿ ಇರುತ್ತವೆ. ಪ್ರಾಚಾರ್ಯರಿಗೆ ಹಲವು ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ ಸೂಚಿಗಳು ಇರುತ್ತವೆ. ಅವು ಬಿಟ್ಟುಹೋದ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಶಿಕ್ಷಕನಿಗೆ ಅಲ್ಲದೆ ಶಿಕ್ಷಕನೊಬ್ಬನ ಪದವಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಇರುತ್ತವೆ. ಹೊಸ ಶಿಕ್ಷಕನನ್ನು ಹಿಂದೆ ಇದ್ದ ಶಿಕ್ಷಕರು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದ ತರಗತಿಗೆ ಕಳುಹಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಅದೇ ರೀತಿ ಮುಂದುವರಿಯುತ್ತದೆ. ಈ ಅವ್ಯೈಯಕ್ತಿಕತೆಯಿಂದಾಗಿ ಶಾಲೆಗಳು ಹಲವು ಪೀಳಿಗೆಯವರೆಗೆ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವ್ಯಕ್ತಿಯೊಬ್ಬ ಬಿಟ್ಟು ಹೋದಲ್ಲಿ, ಆ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಕುಸಿದು ಹೋಗದಂತೆ ಕಾಯುತ್ತದೆ. ಆದರೆ, ಇದು ಕುಟುಂಬಗಳು ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಹೆಚ್ಚು ವೈಯಕ್ತಿಕಗೊಳಿಸಿದ ರೀತಿಗಳಿಗಿಂತ ಭಿನ್ನವಾಗಿದೆ. ಏಕೆಂದರೆ, ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯನೊಬ್ಬ ಮರಣ ಹೊಂದಿದಲ್ಲಿ, ತೀವ್ರ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟು ಎದುರಾಗುತ್ತದೆ.

ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು

ಮಾನವರ ಇತಿಹಾಸದಲ್ಲಿ ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಅಪಾರ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡಿವೆ. ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿ ಮತ್ತು ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಏಕಕಾಲದಲ್ಲಿಯೇ ಸಂಭವಿಸಿದ್ದು, ಇದರಿಂದಾಗಿಯೇ ಹೆಚ್ಚು ಕ್ಷಮತೆ ಮತ್ತು ಮತ್ತಷ್ಟು ಗುಣಮಟ್ಟದ ನಿಯಂತ್ರಣ ಸಾಧ್ಯವಾಯಿತು. ಜಗತ್ತಿನೆಲ್ಲೆಡೆಯ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಇದು ಮೂಲಭೂತ ಮಾದರಿಯಾಗಿ, ಪ್ರಾಂತೀಯ ಮತ್ತು ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಶಾಲಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಶಾಲೆಗಳೆಲ್ಲ ಐಕ್ಯಗೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ಗಾತ್ರ ಬೆಳೆಯಲು ಅನುವು ಮಾಡಿಕೊಟ್ಟಿತು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಔಪಚಾರಿಕ ಶಾಲೆಗಳ ತೇರ್ಗಡೆ ಸರ್ಟಿಫಿಕೇಟ್ ರೂಪಿತವಾದಾಗ ವ್ಯಕ್ತಿಯೊಬ್ಬ ನೂರಾರು ಕಿಮೀ ದೂರದ ಊರಿಗೆ ತೆರಳಿ, ಅಲ್ಲಿನ ಶಾಲೆಯೊಂದರಲ್ಲಿ ಸೇರ್ಪಡೆಗೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಬಹಳ ಸರಳಗೊಳಿಸಿತು.

ಆದರೆ, ಮಾನವ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಬೆಳವಣಿಗೆಯು, ಅದರಲ್ಲೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ, ಶಾಲೆಗಳ ವಿಚಾರ ಅತಿ ಹೆಚ್ಚು ಚರ್ಚೆಗೆ ಒಳಗಾಗಿದೆ. ಹಲವು ಪೀಳಿಗೆಗಳ ಶಿಕ್ಷಕರ ಹಾಗೂ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಸ್ವಂತ ಭಾವನೆಗಳು ಹಾಗೂ ಸಹಜ ಪ್ರವೃತ್ತಿಯನ್ನು ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ನಿಯಂತ್ರಣಗಳು ತಮ್ಮ ಹಿಡಿತದಲ್ಲಿ ಇರಿಸಿಕೊಂಡು ಹತ್ತಿಕ್ಕಿ ನರಳಿಸಿವೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ದಿನವೊಂದನ್ನು ಎಂಟು ಅವಧಿಗಳಾಗಿ ವಿಭಜಿಸುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಹಾಗೂ ಪ್ರತಿ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಒಂದು ವಿಷಯವನ್ನು ಮಾತ್ರ ನಿಗದಿಗೊಳಿಸುವ ಯೋಜನೆಯು ಶಿಕ್ಷಕನೊಬ್ಬ ಎಲ್ಲ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಕಲಿಸಲು ಹಾಗೂ ಒಂದೇ ವಿಷಯ ಬೋಧಿಸುವುದರಿಂದ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಆಲಸ್ಯವಾಗುವುದನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಬಹುದು. ಆದರೆ, ತರಗತಿಯೊಂದು ಬಹಳ ಸೊಗಸಾಗಿ ನಡೆಯುತ್ತಿದ್ದು, ವಿಷಯವು ಅಪಾರ ಕುತೂಹಲವನ್ನು ಮೂಡಿಸಿರುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದಂತೆ ಅವಧಿ ಮುಗಿದು ಗಂಟೆಯ ಶಬ್ದ ಕೇಳಿಬಂದು, ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ರಸಾಯನಶಾಸ್ತ್ರವನ್ನು ಕೇಳಬೇಕಾಗಿ ಬರುವಂಥ ದಿನಗಳೂ ಇವೆ. ಅಂಥ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಒಳ್ಳೆಯ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ನೆರವಾಗುತ್ತವೆಯೆ ಅಥವಾ ಇವುಗಳಿಂದ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಹಿನ್ನಡೆ ಆಗುತ್ತವೆಯೆ ಎನ್ನುವ ಪ್ರಶ್ನೆ ಮೂಡುತ್ತದೆ.

ಔಪಚಾರಿಕ ಶಿಕ್ಷಣದಲ್ಲಿ ಕೆಲ ಸಾಮಾನ್ಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿರುವಲ್ಲಿ, ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಹಾಗೂ ಶಿಕ್ಷಕರು ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಏನನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುತ್ತದೆಯೋ ಅದನ್ನೇ ಮೂಲಭೂತವಾಗಿ ಅನುಸರಿಸಲು ಕಲಿಯುತ್ತಾರೆ ಎನ್ನುವುದು ಅದರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಲ್ಲೊಂದು. ಕಾರ್ಯನಿರತ ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ ತನ್ನ ದಿನನಿತ್ಯದ ಆಗುಹೋಗುಗಳ ಮೇಲೆ ಬಿಗಿಯಾದ ನಿಯಂತ್ರಣ ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ಯಾರು ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ವಿರೋಧಿಸುತ್ತಾರೋ, ಅವರು ತಾವು ಎಷ್ಟೇ ಸರಿಯಾಗಿದ್ದರೂ, ತಾವು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವುದು ಬಲಶಾಲಿ ಎದುರಾಳಿಗಳನ್ನು ಎಂಬುದನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ವಿರುದ್ಧ ಹೋರಾಟ ಮಾಡುವುದು

ಹಾಗೂ ಅವುಗಳನ್ನು ಬದಲಿಸುವುದು ಸವಾಲಿನ ಕೆಲಸ. ಎಲ್ಲದಕ್ಕು ಸಮ್ಮತ ನೀಡಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಏನನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುತ್ತದೆಯೋ ಅದನ್ನು ಮಾಡುವುದು ಸುಲಭ. ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಪರಾಧೀನ, ವಿಧೇಯ ಹಾಗೂ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳನ್ನು ಎತ್ತದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನೇ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತವೆ. ಇದು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಹಾಗೂ ಶಿಕ್ಷಕರೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ರೂಪುಗೊಳ್ಳುವ ಅವರ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವಗಳ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುತ್ತದೆ.

ಇಂಥ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ವಯಂಪ್ರೇರಿತವಾಗಿರುವುದು ಬಹಳ ಕಷ್ಟ. ಎಲ್ಲವೂ ಎಷ್ಟು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ರಚನೆಯಾಗಿರುತ್ತವೆ ಎಂದರೆ, ನಿಮ್ಮ ಸಹಜ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ಹಾಗೂ ಆಸಕ್ತಿಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸುವುದು ಬಹಳ ಕಷ್ಟ. ಇದರಿಂದ ಬೇರೆಯವರು ಏನು ಮಾಡುತ್ತಾರೋ ಅದನ್ನು ಅನುಸರಿಸುವ ಇಲ್ಲವೆ ಹೇಳಿದ್ದನ್ನು ಮಾಡುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ಬೆಳೆಯುತ್ತದೆ. ಇದು ಪ್ರಪಂಚದ ಮೂಲಭೂತ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಪ್ರಶ್ನಿಸಬಲ್ಲ ಮತ್ತು ಪರಿಶೀಲಿಸಬಲ್ಲ ಕ್ರಿಯಾಶೀಲ, ಚಲನಶೀಲ ಚಿಂತಕರನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಬೇಕಾದ ನಮ್ಮ ಅಗತ್ಯಕ್ಕೆ ವಿರುದ್ಧವಾಗಿದೆ

ಜಗತ್ತಿನ ವೈಚಾರೀಕರಣ (RATIONALISATION)

ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಕುರಿತ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಸಿದ್ಧಾಂತಿ ಮಾಕ್ಸ್ ವೆಬರ್ (Max Weber), ಅವುಗಳ ಮೂಲಭೂತ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಮಾಡಿದ್ದಾರೆ. ಅವರ ಪ್ರಕಾರ, ನಮ್ಮ ಬದುಕಿನಲ್ಲಿ ನಾನಾ ಕಾರಣಗಳಿಂದಾಗಿ ನಾವು ಅನೇಕ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಮಾಡುತ್ತೇವೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ನಾವು ಕೆಲವು ತಾಂತ್ರಿಕ ಹಾಗೂ ಉಪಕರಣಾತ್ಮಕ ಕಾರಣಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ತತ್‌ಕ್ಷಣದ ಗುರಿಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಸರಳವಾದ ಮಾರ್ಗವನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತೇವೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಕಲಿಸಲು ಒಂದು ಮಾರ್ಗವನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತೇವೆ ಮತ್ತು ಕಾಲವನ್ನು ಸಮನಾಗಿ ವಿತರಿಸುವ ವೇಳಾಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದೇ ಕಲಿಸುವುದರ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಮಾರ್ಗವೆಂದು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುತ್ತೇವೆ. ಆದರೆ, ಸಮಸ್ಯೆ ಏನೆಂದರೆ, ನಮ್ಮ ಜೀವನವು ತಾಂತ್ರಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಮಾತ್ರ ಒಳಗೊಂಡಿರುವುದಿಲ್ಲ, ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ನಮಗೆ ನಮ್ಮದೇ ಲಯ ಎನ್ನುವುದಿದೆ ಹಾಗೂ ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ನಾವು ಸ್ಫೂರ್ತಿ ಪಡೆಯಬಹುದು ಇಲ್ಲವೇ ಭಾವೋದ್ರಿಕ್ತರಾಗಬಹುದು. ಇತರ ಸಮಯಗಳಲ್ಲಿ ತಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಪ್ರಾಯೋಗಿಕರವಾಗಿರದ ಆದರೆ ಅರ್ಥಪೂರ್ಣವಾಗಿರುವ ಮೌಲ್ಯಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಅವುಗಳ ಪ್ರಕಾರ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಲು ಬಯಸುತ್ತೇವೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಗಣಿತಶಾಸ್ತ್ರ, ಇಲ್ಲವೆ ಚರಿತ್ರೆಯ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಬಳಸಬಹುದಾದ ದಿನವನ್ನು ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ದಿನಾಚರಣೆಗೆ ಬಳಸುವುದು ವ್ಯರ್ಥ ಎಂದು ಅನಿಸಬಹುದು. ಆದರೆ, ಗಾಳಿಯಲ್ಲಿ ತ್ರಿವರ್ಣ ಧ್ವಜ ಹಾರುವುದನ್ನು ನೋಡಿ ಮತ್ತು ಎಲ್ಲರ ಜೊತೆಗೂಡಿ ರಾಷ್ಟ್ರಗೀತೆಯನ್ನು ಹಾಡಿ ಸಂತೋಷ ಪಡುವುದು ಕೂಡ ನಮಗೆ ಮುಖ್ಯ. ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಬಹು ದೊಡ್ಡ ಸಮಸ್ಯೆ ಎನೆಂದರೆ, ಅವು ತಕ್ಷಣದ ಗುರಿ

ಸಾಧನೆಗೆ ಮತ್ತು ತಕ್ಷಣದ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಮಾಡಬೇಕಾದ ಅಗತ್ಯ ಕೆಲಸಗಳ ಮೇಲೆ ತಮ್ಮ ಗಮನವನ್ನು ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸುತ್ತವೆ. ಇದನ್ನು ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಉಪಕರಣಾತ್ಮಕ ವೈಚಾರಿಕತೆ (Instrumental rationality - ಇನ್‌ಸ್ಟ್ರುಮೆಂಟಲ್ ರಾಷನಾಲಿಟಿ) ಎನ್ನಲಾಗುತ್ತದೆ. ಬಹುಶಃ ಅದು ಅದಷ್ಟಕ್ಕೆ ಸ್ವತಃ ಒಂದು ವಿಷಯವಾಗಿರುವುದು ಪ್ರತಿಕೂಲವಲ್ಲ. ನಾವು ಈ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಬದುಕಬೇಕೆಂದರೆ, ಹಲವು ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಉಪಕರಣಾತ್ಮಕ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕಾಗಿ ವ್ಯಾಸಂಗ, ನದಿಯನ್ನು ದಾಟಲು ಸೇತುವೆ ನಿರ್ಮಾಣ ಇತ್ಯಾದಿ. ಆದರೆ, ನಮ್ಮ ಉಪಕರಣಾತ್ಮಕ ತನುವನ್ನು ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅಗತ್ಯವಾದ ಇತರ ಕಾರಣಗಳೊಂದಿಗೆ, ಅಂದರೆ, ಭಾವನಾತ್ಮಕ. ಸೌಂರ್ಯಪ್ರಜ್ಞೆ, ಮೌಲ್ಯಗಳು, ಹಾಗೂ ಅಂತಹ ಇನ್ನಿತರ ಬದುಕಿನ ಕಾರಣಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಮತೋಲನಗೊಳಿಸುವುದು ಹೇಗೆ ಎನ್ನುವುದೇ ಪ್ರಶ್ನೆ.

ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಉತ್ತಮವಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ನೆರವಾಗಲೆಂದು ನಾವು ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಕಟ್ಟಿಕೊಂಡದ್ದು, ಆದರೆ ಅವು ಕ್ರಮೇಣವಾಗಿ ನಮ್ಮನ್ನು ನಾವೇ ಬಂಧನದಲ್ಲಿ ಇರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ "ಕಬ್ಬಿಣದ ಪಂಜರ" ಗಳಾಗಿ ಪರಿವರ್ತನೆಯಾಗಿವೆ ಎಂದು ವೆಬರ್ ನಂಬಿದ್ದರು. ಇದು ಕೇವಲ ಶಾಲೆಗಳ ಸಮಸ್ಯೆ ಮಾತ್ರವಲ್ಲದೆ ಆಧುನಿಕ ಯುಗದ ಸಮಸ್ಯೆಯಾಗಿದೆ. ಅಗಾಧ ಗಾತ್ರದ ಸಂಕೀರ್ಣ ಸಮಾಜಗಳು ಇದ್ದೆಡೆ ಅಲ್ಲಿ ಅವು ದೊಡ್ಡ ಸಂಖ್ಯೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಲೇ, ಸಂವೇದನಶೀಲತೆಯನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಂಡ ಮಾನವೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಎಂದು ಹೆಸರುಗಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಹೇಗೆ ಹೆಣಗಾಡುತ್ತಿರುತ್ತವೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ನಾವು ನೋಡಬಹುದು. ಹಲವು ವಿದ್ವಾಂಸರು ಇದನ್ನು ವೆಬರ್ ಹೇಳಿದಂತೆ, ವಿಶ್ವದ "ವೈಚಾರೀಕರಣ" ದ ಸಮಸ್ಯೆ ಎನ್ನುತ್ತಾರೆ. ಉಪಕರಣಾತ್ಮಕ ಹಾಗೂ ತಾಂತ್ರಿಕ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಇಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲವನ್ನೂ ಪುನರ್ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೊಳಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಮಾನವೀಯತೆಯು ತನಗಾಗಿ ಒಂದು ಮೌಲ್ಯಯುತ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಹೆಣಗಾಡುತ್ತದೆ.

ಆಧುನಿಕತೆಯ ಇಂಥ ಗುಣಗಳ ವಿರುದ್ಧ ಪ್ರಬಲ ವಾದವನ್ನು ಮಂಡಿಸಿದ ಪ್ರಸಿದ್ಧ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಲ್ಲಿ ಮೀಷೆಲ್ ಫುಕೋ (Michel Foucault) ಒಬ್ಬರು. ಆಧುನಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಈಗ ತಮ್ಮೊಳಗೆ ಅಪಾರ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದು, ನಾವು ಗುರುತಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಅದು ನಮ್ಮನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುತ್ತಿವೆ. ಆ ಅಧಿಕಾರವು ನಮ್ಮ ಅಪ್ರಜ್ಞಾವಸ್ಥೆಯ ಸ್ವಯಂನ ಭಾಗವಾಗಿದ್ದು, ನಮ್ಮನ್ನು ವಿಧೇಯ ಹಾಗೂ ಆಜ್ಞಾಧೀನರನ್ನಾಗಿಸಿದೆ.

ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ವರ್ಧನೆ

ಆದರೆ, ಇದಕ್ಕೆಲ್ಲ ಏನು ಉತ್ತರ? ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಇಂಥ ಸಂಕೀರ್ಣ ಮತ್ತು ಬೃಹತ್ ಸಮಾಜಗಳನ್ನು ತೊರೆದು, ಸಣ್ಣ ಗುಂಪುಗಳಲ್ಲಿ ಬದುಕುವುದಕ್ಕೆ

ಹಿಂದಿರುಗುವುದು ಉತ್ತಮ ಮಾರ್ಗ ಎನ್ನಿಸುತ್ತದೆ. ಬದ್ಧತೆಯುಳ್ಳ ಆಸಕ್ತ ಗುಂಪುಗಳು ಇದನ್ನು ಮಾಡಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬಹುದಾದರೂ, ಜಗತ್ತಿನ ಉಳಿದ ಜನರಿಗೆ ಇದು ಆಯ್ಕೆಯಲ್ಲ. ಇದನ್ನು ಮಾಡಲು ಕೋಟಿಗಟ್ಟಲೆ ಜನರಿಗೆ ಅವಕಾಶ ಇಲ್ಲವೇ ಪರಿಸರ ಪೂರಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಲಭ್ಯವಿಲ್ಲ. ಅನುಸರಿಸಬಹುದಾದ ಮತ್ತೊಂದು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನವೆಂದರೆ, ತಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಅರಿವು ಇರುವ ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಕಟ್ಟುವ ಮಾರ್ಗಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುವುದು ಮತ್ತು ಅಂಥ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮಾನವೀಯವಾಗಿರುವಂತೆ ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು.

ಶಾಲೆಗಳು ಮತ್ತು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳು ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಾಗುವಲ್ಲಿ ವಿಶೇಷ ಸಮಸ್ಯೆಯೊಂದನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತವೆ. ಅವೈಯಕ್ತಿಕ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಒಬ್ಬ ಅಧಿಕಾರಿಯಾಗಿ ನಾವು ಶಿಕ್ಷಕರ ಮಾದರಿಯನ್ನು ರಚಿಸುವುದರಿಂದ ಶಿಕ್ಷಕರು ಬೋಧನೆ ಮತ್ತು ವಿಷಯ ಜ್ಞಾನದ ತಾಂತ್ರಿಕ ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಗಮನ ನೀಡುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ, ಸಮಸ್ಯೆ ಏನೆಂದರೆ, ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಆಳವಾದ ಮಾನವೀಯತೆ ಇರುವ ಶಿಕ್ಷಕರಿಂದ ಉತ್ತಮವಾಗಿ ಕಲಿಯುತ್ತಾರೆಯೇ ಹೊರತು ಅವೈಯಕ್ತಿಕರಾಗಿರುವವರಿಂದ ಅಲ್ಲ. ವಿಷಯವೊಂದನ್ನು ಆಸಕ್ತಿ ಹುಟ್ಟಿಸುವಂತೆ ಕಲಿಸುವುದರಿಂದ ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ನಮ್ಮ ಬಹುಮುಖ್ಯ ಕಾಳಜಿಗಳ ಜೊತೆಗೆ ತಳಕು ಹಾಕುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದಿಂದ ಮಾತ್ರವೇ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ವಿಷಯವನ್ನು ಇಷ್ಟ ಪಡುವಂತೆ ಮಾಡಬಹುದು. ಆತ್ಮೀಯ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸದ ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಕಷ್ಟಕರದ ವಿಷಯ.

ಶಾಲೆಗಳ ಕುರಿತ ಇವಾನ್ ಇಲ್ಲಿಚ್‌ರ (Ivan Illich) ರ ಟೀಕೆಯು ಅವುಗಳ ಅವೈಯಕ್ತಿಕತೆ ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರದ ಕೇಂದ್ರೀಕರಣದ ವಿರುದ್ಧ ಇದ್ದಿತ್ತು. ಅವರು ಇದಕ್ಕೆ ಸೂಚಿಸಿದ ಪರಿಹಾರವೇನೆಂದರೆ, ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಎಲ್ಲ ಸದಸ್ಯರಿಗೂ ಹಂಚುವುದು ಮತ್ತು ಮೇಲ್‌ಸ್ತರದಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರೀಕರಣಗೊಳ್ಳದಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು. ತಮ್ಮ ಅಗಾಧ ಗಾತ್ರದಲ್ಲೇ ಸಣ್ಣ ಗುಂಪುಗಳು ಬೆಳೆಯಲು ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸುವಂತೆ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಮರುರಚನೆ ಗೊಳಿಸಲು ಹಲವರು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಸಣ್ಣ ಗುಂಪುಗಳು ಬಾಹ್ಯ ಗುಂಪುಗಳೊಡನೆ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ದಾರಿಯನ್ನು ಹುಡುಕಿಕೊಂಡಲ್ಲಿ, ಅವು ಅಂತರಿಕವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಹಲವು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಮಾರ್ಗಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಜೊತೆಗೆ, ಭಾರಿಯಾದ ಹಾಗೂ ಸಂಕೀರ್ಣವಾದ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಭಾಗವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ದೊರೆಯುವ ಲಾಭಗಳನ್ನೂ ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ತರಗತಿಯ ಗಾತ್ರದ ಮೇಲೆ ಮಿತಿ ವಿಧಿಸುವುದು ಇಂಥ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯ ಬಹುಮುಖ್ಯ ಭಾಗ. ಅಂತೆಯೇ ಶಿಕ್ಷಕರು, ಆಡಳಿತ ವರ್ಗ ಮತ್ತು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ನಡುವಿನ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಂಬಂಧದ ಹಾಗೂ ಸ್ನೇಹಪರತೆಯ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ಬೆಳಸಬೇಕು ಕೂಡ.

'ಪರ್ಯಾಯ' ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸುವ ಬಹುತೇಕ ಪ್ರಯತ್ನಗಳಲ್ಲಿ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಇರಿಸಿದ್ದು, ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಕಟ್ಟುವುದನ್ನು ಖಾತ್ರಿಗೊಳಿಸುವ ವಿಧಿಗಳು ಮತ್ತು ನಿಯಮಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಕರು ಮಕ್ಕಳೊಂದಿಗೆ ವಾಸಿಸುವುದು, ಶಾಲೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಕುರಿತು ಸಣ್ಣ ಗುಂಪುಗಳಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಲು ಪ್ರತಿ ವಾರ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳೊಡನೆ ಸಭೆ ನಡೆಸುವುದು, ತರಗತಿಯಲ್ಲಿ ಮಾತಾಡಲು ಮತ್ತು ಸಂವಾದಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶ ನೀಡುವುದು ಇತ್ಯಾದಿ ಸೇರಿವೆ. ಸಣ್ಣ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಇದೆಲ್ಲವೂ ಸಾಧ್ಯ. ಆದರೆ, ಈ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಲಕ್ಷಾಂತರ ಜನರಿಗೆ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಒಂದು ಸವಾಲು.

ವಾಣಿಜ್ಯ ಲೋಕದಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ ಭಾರಿ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಸಹ ಮಾನವೀಯ ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಲು ಅನೇಕ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು ನಡೆದಿವೆ. ಇವು ಯಾವುದೇ ಕಚೇರಿಯಲ್ಲಿ ಮುನ್ನೂರಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಮಂದಿ ಇರಬಾರದು ಹಾಗೂ ಸಂಖ್ಯೆ ಒಮ್ಮೊಮ್ಮೆ ಹೆಚ್ಚಳಗೊಂಡರೆ, ಅದನ್ನು ಎರಡಾಗಿ ವಿಭಜಿಸುವ ನಿರ್ಧಾರ ಮಾಡಿರುವ ಕಂಪನಿಗಳನ್ನೂ ಒಳಗೊಂಡದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಹೆಚ್ಚಿನ ಜನರು ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸುವ ನಿಷ್ಕ್ರೀಯ ಸದಸ್ಯರು ಎಂದು ಭಾವಿಸದಿರಲು ಹಾಗೂ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಲುವಾಗಿ ನಿರ್ಧಾರ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು ನಡೆದಿವೆ. ದಿನನಿತ್ಯದ ಮಾಮೂಲು ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡಬೇಕಾದವರಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಲಯದಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ನಿರಂತರವಾಗಿ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಮುಂತೊಡಗುವ ಶಕ್ತಿ ಹಾಗೂ ಕ್ರಿಯಾಶೀಲತೆಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಅವಕಾಶ ನೀಡುವ ಕೆಲಸಗಳ ರೀತಿಯನ್ನು ಪ್ರಜ್ಞಾಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ರಚನೆ ಮಾಡಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ಗೊಂದಲಮಯ ಮತ್ತು ಜಗತ್ತಿನ ವೈಚಾರೀಕರಣ - ಇವು ಇಂದು ಶಾಲೆಗಳು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಪ್ರಮುಖ ಸವಾಲುಗಳಾಗಿವೆ. ಶಿಕ್ಷಕರು ಹಾಗೂ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಹಲವು ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಮೂಲ ಇರುವುದು ಶಾಲಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಔಪಚಾರಿಕ ಗುಣದಲ್ಲಿ. ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದ, ಸಂಕೀರ್ಣ ಸಮಾಜ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಭಾಗವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಸಿಗುವ ಲಾಭಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ದಾರಿಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುವುದರ ಜೊತೆಗೆ, ನಮ್ಮ ಸಹಜತೆ ಮತ್ತು ಮನುಷ್ಯತ್ವವನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಹೇಗೆ ಎನ್ನುವ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳಿಗೆ ಉತ್ತರವನ್ನು ಶಾಲೆಗಳು ಮಾತ್ರವಲ್ಲದೆ, ಇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳೂ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ಅಗತ್ಯವಿದೆ.

ಅಮನ್ ಮದನ್
11.2.2015

ಅನುವಾದ: ಮಾಧವ ಐಥಾಳ್

Further Reading

Gibran, K. (1985). Work is love made visible. *Gandhi Marg*, 563-576.

Foucault, M. (1995). *Discipline and punish: The birth of the prison*. (A. Sheridan, Trans.). New York: Vintage Books.

Illich, I. (2000). *Deschooling Society*. London and New York: Marion Boyars Publishers Ltd.

Madan, A. (2014). Max Weber's Critique of the Bureaucratisation of Education. *Contemporary Education Dialogue*, 11(1), 95-113.
Source: